موضوع المداخلة: سياسات البحث و التطوير و توفير الكفاءات و أثرها على المؤسسة الجزائرية

أصبح يقاس التقدم و التطور في عصرنا الحاضر بما تحرزه الدول في مجال استعمال برامج التكنولوجيا و البحث و التطوير، بهدف تحقيق تنمية اقتصادية شاملة و تحسين جودة مخرجاتها، ومن أصعب التحديات التي ينبغي على المؤسسة الإقتصادية مواجهتها هي إيجاد الحلول المناسبة للتحولات الكبرى التي يعرفها العالم، أين أصبحت المؤسسة غير قادرة على التأقلم و مواكبة التغيرات و التطورات السريعة في مجال العلم و التكنولوجيا.

و في ظل هذه الظروف, و التغيرات و التطورات الجديدة و في فترة تشهد تطور تكنولوجي متسارع و منافسة حادة، ينبغي على الدول بصفة عامة، و المؤسسات الإقتصادية بصفة خاصة أن تهتم بمجال البحث و التطوير و الإبداع التكنولوجي.

و من هنا تبرز الإشكالية المحورية لبحثنا و المتمثلة في النقاط التالية :

1- ما مدى تأثير برامج العلم و التكنولوجيا و البحث و التطوير على التنمية الإقتصادية ؟

2- كيف يمكن رفع فعالية نشاط البحث و التطوير ؟

3- ما هي أهم سياسات البحث و التطوير؟

4- هل هناك علاقة بين التكنولوجيا و التنمية الإقتصادية ؟

و للإجابة على هذه التساؤلات, نطرح الفرضيات التالية:

1- يعد نشاط البحث و التطوير المغذي الرئيسي للإبداعات التكنولوجية.

2- لتطوير نشاطات البحث و التطوير، يستلزم توفر ميزات في مدير البحث و التطوير, و توفر الكفاءة الفنية و التقنية لعمال الوظيفة، إضافة إلى الدقة في اختيار مشاريع البحث و التطوير.

3- من بين سياسات ابحث و التطوير, نجد سياسة الحوافز, السياسات المالية و الضريبية،و الحماية القانونية.

مقدمـــــــة:

يعتبر موضوع تسيير الموراد البشرية من أهم المواضيع التي إستحوذت على إهتمام الكثير من المفكرين والمختصين في مجال إدارة الأعمال وذلك كون أن للعنصر البشي أهمية كبيرة، حيث أنه يعتبر من أهم عوامل الإنتاج في المنظمة.

وفي ظل التغيرات والتحولات التي يشهدها العالم، في مختلف جوانب الحياة المعاصرة، أصبحت تعاني الكثير من المنظمات الإنتاجية، والإقتصادية من مشاكل التأقلم و مواكبة التغيرات و التطورات السريعة في مجال العلم و التكنولوجيا ، فبينما تشكو إدارات أو أقسام معينة في هذه المنظمات من نوعية الخدمات المقدمة وعدم إمكانها تحقيق أهدافها مما أدى إلى الإهتمام المتزايد بالتطوير و البحث و الابداع التكنولوجي.

1- مفهوم البحث و التطوير:

يعد نشاط البحث و التطوير, المغذي الرئيسي للإبداعات التكنولوجية و خاصة في المؤسسات الكبيرة التي تتوفر على مخابر و إمكانيات مادية و بشرية معتبرة, و لفهم معنى البحث و التطوير سوف نعرف كل كلمة إلى حدى, ثم نعطي تعريف شامل للبحث و التطوير.

و كلما كبر حجم المؤسسة, كلما أدى ذلك بالضرورة إلى تكوين وظيفة خاصة بالبحث و التطوير, مع العلم أن لها خصوصيات يجب مراعاتها, و مؤشرات تقييمها صعبة التحديد, و نتائجها مرتبطة بالتسيير الفعال, و التنقل الجيد بينها و بين الوظائف الأخرى, إضافة إلى الكفاءة الفنية للعمال القائمين بنشاطات البحث و التطوير.

I-1-1- البحث: و يتضمن ما يلي:

أ- البحث الأساسي: يتمثل في "الأعمال التجريدية أو النظرية الموجهة أساسا إلى الحيازة على معارف تتعلق بظواهر و أحداث تم ملاحظتها دون أية نية في تطبيقها, أو استعمالها استعمال خاص". (1)

ب- البحث التطبيقي:

يتمثل في "الأعمال الأصلية المنجزة لحصر التطبيقات الممكنة و الناجمة عن البحث الأساسي, أو من أجل إيجاد حلول جديدة تسمح بالوصول إلى هدف محدد سلفا, و يتطلب البحث التطبيقي الأخذ بعين الإعتبار المعارف الموجودة و توسيعها لحل مشاكل بعينها".

I- 1-2-التطوير:

يتعلق هنا بالاستثمارات الضرورية, التي تسمح بالوصول إلى تنفيذ التطبيقات الجديدة (في طرق الإنتاج أو في المنتج) بالإستناد إلى الأعمال التالية:

التجارب و النماذج المنجزة من قبل الباحثين.

فحص الفرضيات و جمع المعطيات التقنية, لإعادة صياغة الفرضيات.

الصيغ, مواصفات المنتجات, ومخططات كل من التجهيزات, الهياكل و طرق التصنيع.
و يعد التطوير نتاجا لأعمال البحث و التطوير، حيث تكون المنتجات محمية في شكل إيداعات مبرأة مهما تكن الأهمية, الاستعمال, أو الشكل. و يمكن قياس أثر البحث و التطوير على الإبداع التكنولوجي بالاستناد إلى درجة الإبداع المحققة, حيث يتم هنا التفرقة بين درجتين, تتمثل الأولى في الإبداع الطفيف أو التراكمي, و الذي يستمد من التحسينات الطفيفة و المستمرة في المنتجات و طرائق الإنتاج.
أما الدرجة الثانية فتتمثل في الإبداع النافذ أو الجذري, الذي مفاده الإبداع في المنتجات و طرق الإنتاج على أسس جديدة و مختلفة تماما.

I-1-3- البحث و التطوير:

يقصد بهما كل المجهودات المتظمنة تحويل المعارف المصادق عليها إلى حلول فنية, في صور أساليب أو طرق إنتاج و منتجات مادية, استهلاكية أو استثمارية.
تباشر هذه النشاطات إما في مخابر الجامعات, أو في مراكز البحث التطبيقي, أو في المؤسسات الصناعية دون اعتبار خاص لحجمها.

II-سياسات البحث و التطوير (2):

يرتبط نجاح المؤسسات الإقتصادية بطبيعة السياسات المنتهجة من طرف الدول"على المستوى الكلي", أو على المستوى الجزئي "المؤسسة", و فيما يلي سوف نتطرق إلى كل سياسة على حدى:

II-1-سياسات الدولة-على المستوى الكلي- في مجال البحث و التطوير:

يمكن للدولة أن تساهم بقسط كبير في تحقيق التنمية, و تشجيع نشاطات البحث و التطوير على المستوى الوطني, و من هذه السياسات نذكر منها ما يلي:

أ- السياسات المالية و الضريبية:

يمكن للدولة أن تؤثر إيجابيا على نشاطات البحث و التطوير, و الإبداع التكنولوجي, و ذلك من خلال تبني السياسة المالية و الضريبية في الجوانب التالية:
التخفيض أو الإعفاء من الضرائب, مما يسمح للمؤسسات من الإعتماد على قدرة تمويلها الذاتية بإعادة استثمار مبالغ الضرائب الغير مدفوعة, إما في تغطية التكاليف المرتفعة, أو تغطية الأخطار و الخسائر .
التمويل بالقروض, بالنسبة للقطاعين العام و الخاص, نظرا لأن نشاطات البحث و التطوير تتطلب مبالغ ضخمة, إضافة إلى أن استغلال إبداعات المنتوج و الطرق الفنية الجديدة يحتاج إلى قروض و مساعدات مالية.
و يعتبر هذا الجانب, التمويل, و نقص الإمكانيات من بين المشاكل التي تعاني منها البلدان النامية إذ تعتمد في أغلب الأحيان على البنوك و المؤسسات المالية كمصدر للدعم, عكس البلدان المتطورة التي تتوفر على هيئات حكومية خاصة تساعد في ذلك.

ب- السياسة التصنيعية:

ترتكز هذه السياسة على تعزيز جهاز الإنتاج, و بالأخص الصناعي منه, و يأتي ذلك من خلال الإستثمار فيه, إما بإقامة وحدة إنتاجية جديدة, أو التوسع في وحدة صناعية فعلية, مما يتطلب استعمال فنيات إنتاج فعالة من جهة, و الحرص على جودة المنتوج من جهة أخرى, أو الحفاظ على مستواها إذا كان عاليا أو الرفع و التحسن فيه إذا كان دون ذلك. 2

و لتحقيق كل هذه المتطلبات يستلزم مباشرة نشاطات البحث و التطوير و الإبداع التكنولوجي, و عليه كلما كانت السياسة التصنيعية مركزة على النشاطات كلما زاد حجم الإستثمارات.

ج- إنشاء مراكز البحث التطبيقي:

تنشأ هذه المراكز خصيصا بغرض تركيز الجهود و الموارد لحل المشاكل التي تصادف المؤسسات الإقتصادية في تأدية نشاطاتها في أقرب وقت و بنظرة شاملة, أي من مختلف الزوايا و الجوانب المتعلقة بالمشكلة. كما يمكن التمييز بين نوعين أساسيين من المراكز, النوع الأول يقوم حسب القطاعات الإقتصادية و الفروع الصناعية, مثل: مراكز البحث التطبيقي للصناعات الخفيفة, مركز بحث تطبيقي للصناعات الإلكترونية...إلخ. أما النوع الثاني فيقوم على مستوى الوطن, و عادة ما تنشأ قبل مراكز البحث القطاعية, و توكل لها مهمة معالجة المشاكل الفنية للقطاعات و المؤسسات الإقتصادية في حالة عدم وجود مراكز خاصة بها.

إضافة إلى تصور و وضع النماذج لمنتجات و أساليب إنتاج جديدة, و تقديم الآراء و الإقتراحات و النصائح و الإرشادات التقنية في شتى المجالات التي تهتم أو تختص بها, و ذلك نظرا لحجم الإمكانيات و المعارف المتوفرة من جراء الخبرة و المعاملة.

II-2- السياسات على المستوى الجزئي- المؤسسة-

أ- الحوافز:

عادة ما تقوم المؤسسات بتشجيع الأفراد على بذل مجهودات أكبر في مجال البحث و التطوير و الإبداع التكنولوجي, من خلال تحفيزهم و تقديم علاوات مختلفة بهدف تحسين الأداء.

و يمكن حصر الحوافز في مختلف الهدايا و الجوائز التي تمنح للمخترعين و المبدعين بعد إثبات صحة أعمالهم, و ذلك بمراعاة الإحتياجات الشخصية و العائلية للأفراد مثل السكن, السيارات, التجهيزات, الترقية في الوظيفة, هذا من جهة, ومن جهة أخرى ربط الحوافز بالقيمة التقديرية لأعمالهم, و مدى انتفاع المؤسسة من الإختراعات و الإبداعات المحققة.

ب- الارتباطات:

و نقصد بها جملة العلاقات التي تنشئها المؤسسة مع المؤسسات الإقتصادية الأخرى, و كذا المؤسسات العلمية, و مراكز البحث التطبيقي, و من الأسباب التي تلجأ إلى قيام مثل هذه الارتباطات نذكر الأسباب التالية:

سد الإحتياجات و الفراغات الناتجة عن نقص القدرات و إمكانيات المؤسسة, و جعلها أكثر فعالية؛ الحاجة إلى التعاون مع الأطراف الأخرى, (مؤسسات علمية, مراكز بحث, قطاعات...) و التغلب على الصعاب, و إزالة العقبات من خلال التعرف على الناس و الخبراء في الملتقيات مثلاً, و تقوية علاقات العمل, و تبادل الخبرات؛ الإستفادة من المعلومات في كل ما يتعلق بالنصح و الرشد, المعلومات التقنية, المعارف الجديدة و الدقيقة, الإقتراحات, التوجيهات حول كيفية تحسين التسيير و الأداء؛ ضمان نوع من الأفكار, المعارف, الحلول؛ إبرام اتفاقيات تعاقدية لفترات زمنية محددة.

III- علاقة العلم و التكنولوجيا و النمو الإقتصادي:

يقول **Christopher Freeman**: "اعترف الإقتصاديون بالأهمية الكبيرة للإبداع التكنولوجي في التقدم الإقتصادي, الفصل الأول من ثروة الأمم ل **Adam Smith** يغوص بصورة سريعة في الكلام عن التحسينات في الآلات, و بأي طريقة يرقي تقسيم العمل الإختراعات المختصة, نموذج **Marx** للإقتصاد الرأسمالي ينسب الدور الرئيسي إلى الإبداع التقني في السلع الرأسمالية, مـــارشال **Marshall** لم يتردد في وصف المعرفة بالآلة الرئيسية للتقدم في الإقتصاد".(3)

من هنا يتجلى الدور الرئيسي الذي يلعبه التقدم التكنولوجي في تطور البلد, و الأهمية البالغة التي أعطاها علماء الإقتصاد لدراسة العلاقة بين التكنولوجيا و الإقتصاد. و عموما يمكن القول أن "العلاقة بين التكنولوجيا و التقدم الإقتصادي قائمة لا محالة, رغم أنها غير معروفة بكيفية دقيقة, و لهذه العلاقة أوجه مختلفة هامة يمكن شرحها كالتالي:

إن للتكنولوجيا في شكل آلات و تجهيزات, و وسائل تقنية تسهل الأعمال, و تمكن الإسراع فيها و كذلك إتقانها؛ إن التكنولوجيا في شكل معارف تقنية و علمية تمكن من تطوير مختلف الصناعات, القطاعات, الخدمات, و النشاطات الإقتصادية, و غيرها.

– الميزة التنافسية للموارد البشرية:

سوف نتعرض في هذا الفصل إلى إبراز أهمية الموارد البشرية في تنمية القدرات التنافسية للمنظمة، ثم نتطرق إلى الأسباب والدواعي التي أدت إلى تغيير نظرة المنظمة المعاصرة للعنصر البشري، ثم نستعرض الفلسفة الجديدة لإدارة الموارد البشرية، وأخيراً نحدد أهم الأسس اللازمة لتنمية القدرات التنافسية للموارد البشرية.

II.1– أهمية الموارد البشرية في تنمية القدرات التنافسية للمنظمة:

لقد "وهب" الله سبحانه وتعالى للإنسان ميزة العقل والتفكير، ومن ثم تبين للإدارة المعاصرة أن المصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية واستمرارها هو "المورد البشري" الفعال، وأن ما يتاح لديها من موارد مادية ومالية وتقنية ومعلوماتية، وما قد تتميز به تلك الموارد من خصائص و"إن كانت شرطاً ضرورياً لإمكان الوصول إلى تلك القدرة التنافسية، إلا أنها ليست شرطاً كافياً لتكوين تلك القدرة لذلك لا بد من توفر العمل البشري "المتمثل في عمليات التصميم والإبداع الفكري، التخطيط والبرمجة، التنسيق والتنظيم، الإعداد والتهيئة، التطوير والتحديث، التنفيذ والإنجاز، وغيرها من العمليات التي هي من إنتاج العمل الإنساني و بدونها لا يتحقق أي نجاح مهما كانت الموارد المتاحة للمنظمة، لكن توافر هذا العنصر البشري أو تواجده ليس كافياً لضمان تحقيق الأهداف المتوخاة للمنظمة أو تحقيقها لقدرة تنافسية، بل وجب تنمية قدراته الفكرية وإطلاق الفرصة أمامه للإبداع والتطوير وتمكينه من مباشرة مسؤولياته حتى تثيره التحديات والمشكلات وتدفعه إلى الابتكار والتطوير، إذاً، ما تتمتع به تلك الموارد البشرية من مميزات وقدرات هي التي تصنع النجاح المستمر، ووضع تلك المبتكرات والاختراعات في حيز التنفيذ. والسؤال الذي يمكن طرحه هنا هو: ما هي الدواعي "الأسباب" التي أدت إلى تغيير توجهات أو نظرة الإدارة العليا إلى العنصر البشري.

II.2– دواعي تغيير نظرة المنظمة المعاصرة للعنصر البشري:

فالإدارة العليا في معظم المؤسسات لم تولي المورد البشري الاهتمام المناسب و لم تهتم بتنمية قدراته الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي. ومن الأسباب التي أدت إلى هذا القصور:

– حالات الاستقرار الاقتصادي النسبية والنمو المتواصل في الكثير من المؤسسات دون مشكلات كبيرة.

– المستويات المعتادة من المنافسة، وتعادل المراكز والقدرات التنافسية لكثير من المؤسسات.

– حالات الاستقرار التقني النسبية وتواضع المهارات والقدرات البشرية المطلوبة للتعامل مع التقنيات السائدة.

ففي تلك الظروف المتصفة بالاستقرار لم يمثل الحصول على الموارد البشرية المطلوبة مشكلة، كما أن مستويات المهارة المطلوبة لم يكن يتطلب عناية خاصة في محاولات البحث عن الموارد البشرية أو التعامل معها.

ولقد سادت هذه الظروف في كثير من دول العالم لفترات طويلة خلال فترة النهضة "الثورة" الصناعية التي تمتع بها العالم الغربي وانتقلت نسبيا إلى بعض دول العالم العربي، ففي تلك الظروف كانت أهم المشكلات التي تُعني بها الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية هي تدبير الموارد المالية اللازمة، وتنميط أساليب الإنتاج وتحقيق مستويات أعلى من الميكنة "آلات" تحقيقاً لمستويات أعلى من الانتاجية. ومع تنامي السوق لم تكن حتى عمليات التسويق تثير اهتمام الإدارة العليا التي كان همها الأول "كما قلنا" هو الانتاج (يلاحظ أن الكثير من المؤسسات العربية لا تزال تسير وفق هذه الفلسفة التي ترى الإنتاج مشكلتها الأولى، وترى في العنصر البشري عامل من عوامل الإنتاج يخضع لنظم ولوائح وإجراءات لأداء المهام المنوطة "المسندة إليه" لا تترك له فرصة للتفكير أو الإبداع أو حرية اتخاذ القرار).

لكن تلك الظروف لم تدم على هذا النحو، فقد أصاب العالم كله حالات من التغير المستمر والمتواصل والعنيف ذو التأثير على هيكلة الموارد البشرية وقدراتها ولعل أبرز تلك التغيرات:

التطورات العلمية والتقنية وانتشار تطبيقاتها خاصة تقنيات المعلومات والاتصالات والتي يتطلب استيعابها وتطبيقها كفاءة تتوفر في نوعيات خاصة من الموارد البشرية.

تسارع عمليات الابتكار والتحديث للمنتجات والخدمات والاهتمام المتزايد بتنمية المهارات الابتكارية والإبداعية للعاملين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة بأفكارهم وابتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة.

اشتداد المنافسة واتساع الأسواق وتنامي الطلب "الأمر الذي استوجب وجود مختصين" في مجالات البيع والتسويق والترويج لمواجهة تلك الهجمات التنافسية.

ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق العالمية أمام المنظمات مع تطبيق اتفاقية الجات وظهور منظمة التجارة العالمية ودورها في تحرير التجارة الدولية من خلال إزالة العوائق الجمركية في تحرير التجارة الدولية، هذا الأمر أوجد هو الآخر احتياجاً متزايداً لنوعية جديدة من الموارد البشرية تتفهم الثقافات المختلفة وتستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الخارجية.

ارتفاع مستوى التعليم وتطور مهارات البشر ذوي المعرفة المتخصصة في فروع العلم والتقنية الجديدة والمتجددة والذين أصبحت المنظمات تسعى إليهم لأهميتهم في تشغيل تلك التقنيات وصيانتها. ومن ثم اكتساب القدرة التنافسية.

تلك التغيرات كانت السبب الرئيسي في تغيير نظرة المؤسسة المعاصرة إلى الموارد البشرية وبداية التحول نحو اعتبارهم المصدر الأساسي للقدرات التنافسية وأكثر الأصول أهمية وخطورة في المؤسسة وبذلك بدأت الإدارة المعاصرة تبحث عن مفاهيم وأساليب جديدة لإدارة الموارد البشرية تتناسب مع أهميتها وحيوية الدور الذي تقوم به،ومن ثم بدأ الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.

السؤال الذي يطرح نفسه الآن هو: "ما هي أوجه الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية التقليدية وإدارة الموارد البشرية الحديثة فيما يتعلق بنظرتهم أو تعاملهم مع المورد البشري؟"

II.3- الفلسفة الجديدة لإدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية التقليدية	إدارة الموارد البشرية الحديثة
اعتبار إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة أعمال إجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات ونظم العاملين.	اعتبار وظيفة استراتيجية تتعامل مع أهم موارد المنظمة وتتشابك مع الأهداف والاستراتيجيات العامة لها. مع تبني مفاهيم وتقنيات إدارة الجودة الشاملة في عمليات إدارة الموارد البشرية إلى جانب إدماج تقنيات المعلومات والاتصال في عمليات إدارة الموارد البشرية والتحول نحو نظم وتقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية.
اعتبار "نفقات" تكلفة المهام التي تتولى إدارة الموارد البشرية مثل "نفقات التدريب" على أنها نفقات بدون مردود.	اعتبارها نفقات استثمارية تدر عائدا على الاستثمار.
اهتمت بالبناء المادي للانسان وقواه العضلية وقدراته الجسمانية، ومن ثمة ركزت على الأداء الآلي للمهام التي يكلف بها دون أن يكون له دور في التفكير واتخاذ القرارات.	تهتم بعقل الانسان وقدراته الذهنية في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل وتحمل المسؤوليات.
ركزت على الجوانب المادية في العمل، واهتمت بقضايا الأجور والحوافز المادية وتحسين البيئة المادية للعمل.	تهتم بمحتوى العمل والبحث عما يسمى القدرات الذهنية للفرد، ولذا تهتم بالحوافز المعنوية وتمكين الانسان ومنحه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات لكي يشعر بأهمية الوظيفة.
اتخذت التنمية البشرية في الأساس شكل التدريب المهني الذي يركز على اكتساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أداء العمل دون السعي لتنمية المهارات الفكرية أو استثمارها.	التنمية البشرية أساساً هي تنمية إبداعية وإطلاق لطاقات التفكير والابتكار عند الانسان وتنمية العمل الجماعي والتأكيد على روح الفريق.
الاهتمام بعمليات الاستقطاب والتوظيف للعاملين حسب احتياجات الإدارة التنفيذية المختلفة.	الانشغال أو الاهتمام بقضية أكثر حيوية وهي إدارة الأداء وتحقيق الانتاجية الأعلى وتحسين الكفاءة والفعالية.
الانحصار في عمليات بحث واستقطاب العنصر البشري في السوق المحلية فقط.	الانتشار في عمليات البحث والاستقطاب في سوق العمل العالمي لانتقاء أفضل العناصر وأكثرها قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة.

4.II– أسس تنمية القدرات التنافسية للموارد البشرية:

باعتبار المورد البشري هو الذي يعمل على تفعيل واستثمار باقي الموارد المادية والتقنية الأخرى في المنظمة وأن نجاح المنظمة يعتمد بالدرجة الأولى على نوعية هذه الأخيرة "مواردها البشرية" فإنه من الضروري أن توجه جميع جهود المؤسسة في سبيل تطوير وتنمية هذا المورد من أجل الوصول به إلى حد الامتياز.

لكن قبل التعرض إلى المداخل التي تساهم في تطوير الموارد البشرية نستعرض مفهوم الموارد البشرية أو لِمَا وجب أن يتوفر في الموارد البشرية لكي تساهم في تحقيق التفوق التنافسي. أو لكي نقول عنها أنها متميزة.

بشكل عام لكي تساهم الموارد البشرية في نجاح وتفوق المؤسسة وجب أن تتوفر فيها الصفات التالية (2)

أن تكون نادرة أي غير متاحة للمنافسين، بمعنى أن يتوفر للمؤسسة موارد بشرية نادرة المهارات والقدرات ولا يمكن للمنافسين الحصول على مثلها، كأن تتوفر لدى هذه الموارد البشرية القدرة على الابتكار والإبداع وقبول التحديات والمهام الصعبة والقدرة على التعامل مع تقنيات مختلفة.

أن تكون الموارد البشرية قادرة على إنتاج القيم **"Valeur"** من خلال تنظيم غير المسبوق **"sans précédent"** وتكامل المهارات والخبرات ومن خلال القدرات العالية على العمل في فريق.

أن يصعب على المنافسين تقليدها، سواء بالتدريب والتأهيل، ولعل ما يذكر عن الموارد البشرية اليابانية هو نوع من الموارد التي يصعب تقليدها إذا تعرف على أنها مرتبطة بالمؤسسات التي تعمل فيها ارتباطاً وثيقاً يعبر عنه بفكرة التوظف الدائم، فتعتبر هذه الحالة فريدة من نوعها، لا تكرر بسهولة في غير المؤسسات اليابانية.

لكن لكي تمتلك المؤسسة هذه الموارد البشرية المتميزة يجب أن توفر مجموعة من المتطلبات "الأسس" التي يمكن حصرها في هذه النقاط:

التدقيق في اختيار العناصر المرشحة لشغل وظائف تسهم في قضية بناء وتنمية وتوظيف القدرات التنافسية بوضع الأسس السليمة لتقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتحديد مواصفات وخصائص الأفراد المطلوبين بعناية.

الاهتمام بتدريب الموارد البشرية بمعنى أشمل وأعمق مما كانت تتعامل به إدارة الموارد البشرية التقليدية، أي عدم انحصارها على الأفراد الذين يبدون قصور في مستويات أدائهم، بل يجب أن يشمل جميع أفراد المنظمة مهما كان سنهم، ومهما كان مستواهم المعرفي والوظيفي؛ أي جميع أفراد المنظمة لا على التعيين.

ولكي تضمن المؤسسة ذلك يجب أن تكون في ارتباط مستمر مع الجامعات ومراكز البحث وحتى المؤسسات الرائدة لكي يتسنى لها الحصول على المعارف الجديدة.

ترسيخ روح التعلم لدى الأفراد وإتاحتهم الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية المختلفة وتطبيق نظام يقضي بتحمل المنظمة عنهم رسوم الاشتراك في تلك المؤتمرات والندوات ورسوم العضوية في الجمعيات والهيئات العلمية والمهنية. فضلاً عن تيسير فرص استكمال الدراسات العليا والمتخصصة مع تحمل نفقات عنهم، كلها أو جزء منها وعلى حساب وقت المؤسسة.(3)

تنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية للأفراد وتوفير الفرص للناهبين "الممتازين" منهم لتجريب أفكارهم ومشروعاتهم الخلاقة، والعمل بمبدأ الإبتكار أو الفناء.

مراجعة هيكل الرواتب والتعويضات المالية وإجراء المقارنات مع المستويات السائدة في سوق العمل، وفي هذا المضمار يمكن الإتاحة للعناصر البشرية الفرصة في المشاركة في عوائد إنتاجهم الفكري بتطبيق نظم المشاركة في الأرباح وتوزيع أسهم مجانية، لتحفيزها وتنمية اهتمامها بالعمل.

فتح قنوات الاتصال وتسيير تدفقات المعلومات والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها، باعتبار أن ما يفرق المعرفة على الموارد الأخرى التي تتاح لدى المؤسسة هو أنها لا تنقص ولا تهتلك بالتداول، بالعكس فهي تنمو وتتطور كلما زاد انتشارها وتداولها بين الأفراد.

الخاتمـــــــة:

في ظل التغيرات و التطورات الجديدة ،و في فترة تشهد تغير تكنولوجي متسارع و منافسة حادة بين المؤسسات الإقتصادية, ينبغي على المؤسسات إذا أرادت أن تفرض نفسها, و تحافظ على دوامها, و تغزو أكبر حصة من السوق, أن تهتم بوظيفة البحث و التطوير داخل المؤسسة, و كل ماله علاقة بالإبداع التكنولوجي سواءا عن طريق إنتاج منتوج جديد أو تحسينه, أو تغيير أساليب الإنتاج،وأمام كل هذه العوامل العلمية والتقنية، تجد الدول النامية نفسها أمام تحديات كثيرة تستدعي معالجات ذات متطلبات خاصة من القوى العاملة ضمن مجموعة من الأطر التي يمكن إيجازها بما يلي:

تستدعي المبادرات في مجال العلوم والتقنية توافر مجموعة من المدخلات، كالموارد البشرية والمادية المناسبة، والإدارة المتطورة، ونظم التقييم الفعالة، والأهداف الواضحة ذات المصداقية.

تتطلب المبادرات العلمية والتقنية أن تكون جزءاً من استراتيجية شاملة، يتم بموجبها تحديد الأولويات والآليات وعناصر المدخلات.

تراعي النشاطات العلمية والتقنية البيئة الاجتماعية والثقافية، وتتجاوب مع الحاجات الوطنية، علاوة على مراعاة المتطلبات الاقتصادية.

يعتمد التطور العلمي والتكنولوجي على تضافر جهود أربع مجموعات من الشركاء، وهي:

مؤسسات القطاع العام، وفي مقدمتها المؤسسات الحكومية، التي تقوم بدور وضع السياسات، وسن التشريعات، ودعم الهياكل التنظيمية، والتمويل الهادف للأنشطة، والقيام بجهود علمية وبحثية في مجالات محددة تتطلبها المصالح العامة.

المراجـــــــع :

1- عمار بوشناف,مذكرة ماجستير، الميزة التنافسية في المؤسسة الإقتصادية, مصادرها, تنميتها و تطويرها, علوم التسير, جامعة،2002

2- محمد سعيد أوكيل, تسيير و اقتصاد الإبداع التكنولوجي, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1994.

محمد سعيد أوكيل, وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 1992.

3- Christopher Freeman, The economics of innovation, C.Nicholls & * company LTD, Great Britain , 1974.

4-السيد عليوه، إدارة الموارد البشرية عبر الثقافات المتعددة: ورقة استطلاعية، بحث مقدّم إلى المؤتمر الدولي العاشر للتدريب والتنمية الإدارية حول ما بعد التدريب والتنمية-تكنولوجيا الأداء البشري، القاهرة، 28-1998/4/30.

5-نذير نصر الدين, مذكرة ماجستير،الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة, علوم التسيير, جامعة الجزائر .2001

6-مجلة الإقتصاد و الأعمال, العدد 258, جوان 1999.